

**Starhill Golf Resort Bhd lwn Mohd Mansor bin Sujak dan
lain-lain** **A**

MAHKAMAH TINGGI (JOHOR BAHRU) — RAYUAN SIVIL NO
MT(4) 16–4 TAHUN 2008 **B**
KAMARDIN HASHIM PK
5 NOVEMBER 2009

*Undang-Undang Buruh — Pekerjaan — Ganjaran persaraan — Pekerja
bersara apabila mencapai umur 55 tahun — Sama ada majikan perlu
membayar ganjaran persaraan wajib di bawah Manual 1997 — Sama ada
faedah ganjaran persaraan wajib dipinda oleh Manual 2002 — Sama ada
pekerja dimaklumkan dan bersetuju terhadap pindaan — Sama ada Akta
Pekerjaan 1955 mewajibkan pembayaran ganjaran persaraan wajib* **C**
D

Responden-responden telah diambil bekerja oleh perayu sebagai *assistant
supervisor*, pengawal keselamatan, pekerja am dan operator mesin di antara
tahun 1992 hingga tahun 1995. Mereka semua telah bersara wajib apabila
mencapai umur 55 tahun di antara tahun 2004 hingga 2007.
Responden-responden mendakwa bahawa perayu telah gagal membayar
kepada mereka ganjaran persaraan wajib yang diperuntukkan di bawah fasal **E**
F
39 dalam Manual mengenai syarat-syarat dan peraturan perkhidmatan bagi
Pekerja Kategori Pekerja Bukan Pengurusan Tahun 1997 ('Manual 1997').
Fasal 39(iii) menyatakan bahawa pekerja yang bersara bila mencapai umur 55
tahun layak dibayar ganjaran persaraan wajib. Perayu berhujah bahawa faedah
ganjaran persaraan wajib yang diperuntukkan di bawah Manual 1997 telah **G**
dipinda oleh Employee's Manual for Non-Management Employee 2002
(‘Manual 2002’). Responden-responden sebaliknya mendakwa bahawa
mereka tidak mengetahui serta tidak mengakui kewujudan Manual 2002
tersebut. Responden-responden juga mendakwa bahawa persetujuan mereka
tidak pernah diperoleh sebelum pindaan dibuat terhadap fasal 39 Manual **H**
1997 tersebut. Tuntutan responden-responden telah dibicarakan di
Mahkamah Buruh Johor Bahru di hadapan penolong pengarah tenaga kerja
(‘penolong pengarah’) yang telah membenarkan tuntutan
responden-responden. Mahkamah Buruh telah, antara lain, mendapati **I**
bahawa (i) perayu telah gagal dalam mempamerkan memo atau notis yang
secukupnya untuk pengetahuan pekerja syarikat berhubung pindaan Manual
1997 tersebut; dan (ii) perayu telah gagal untuk mendapatkan persetujuan
daripada pekerja dalam perubahan terma berhubung fasal 39 Manual 1997
tersebut. Perayu telah merayu terhadap keputusan Mahkamah Buruh. Isu

- A yang perlu diputuskan adalah sama ada Manual 2002 wujud dan terpakai ataupun Manual 1997 yang terpakai.
- B **Diputuskan**, membenarkan rayuan perayu dengan kos:
- C (1) Mahkamah Buruh telah membuat dapatan fakta yang salah kerana gagal menimbangkan keterangan-keterangan yang diberikan oleh semua saksi secara menyeluruh. Penolong pengarah tersebut gagal menimbangkan secukupnya keterangan yang diberikan oleh saksi perayu serta peruntukan fasal 46 Manual 1997 bila memutuskan bahawa Manual 2002 tidak disampaikan ke pengetahuan responden-responden sedangkan responden-responden telah dengan sendirinya mengguna pakai sebahagian daripada fasal yang terdapat di dalam Manual 2002 tersebut. Beliau gagal menimbangkan keterangan bahawa Manual 2002 telah dipamerkan dan disampaikan ke pengetahuan semua pekerja termasuk responden-responden dengan cara yang sama sepertimana dilakukan terhadap Manual 1997 (lihat perenggan 19).
- D
- E (2) Isu sama ada responden-responden ada pengetahuan dan bersetuju terhadap pindaan tersebut adalah tidak berkaitan oleh kerana fasal 46 Manual 1997 sendiri telah memberikan hak mutlak kepada perayu untuk membuat sebarang pindaan terhadap syarat-syarat dan skim perkhidmatan pekerja mereka tanpa memerlukan sebarang kebenaran pekerja terlebih dahulu sehingga membabitkan pengurangan dan menarik balik apa-apa faedah yang diberikan sebelum itu (lihat perenggan 20).
- F
- G (3) Hak pekerja di bawah Akta Pekerjaan 1955 tidak boleh disamakan dengan hak pegawai awam di bawah perkara 132 Perlembagaan Persekutuan oleh kerana perkara 147 melindungi hak pegawai awam di mana apa-apa skim yang 'less favourable' tidak boleh dipakai kepada pegawai awam yang sedang berkhidmat. Perlindungan yang serupa tidak ada diperuntukkan di bawah Akta Pekerjaan 1955. Oleh itu fasal 46 Manual 1997 tidak boleh diketepikan penggunaan dan kuat kuasanya atas alasan ultra vires (lihat perenggan 20).
- H
- I (4) Akta Pekerjaan 1955 juga tidak mengandungi peruntukan yang mewajibkan majikan membayar ganjaran persaraan wajib seperti pegawai awam di bawah Akta Pencen 1980. Oleh itu fasal 46 Manual 1997 tersebut adalah sah dan berkuat kuasa serta mengikat responden-responden dalam kes ini. Oleh itu juga Manual 2002 adalah terpakai dalam kes ini setelah Manual 1997 tersebut digantikan (lihat perenggan 20).

[English summary]

A

The respondents were employed by the appellant as the assistant supervisor, security guards, and general workers and machine operators between 1992 to 1995. They had compulsorily retired upon attaining the age of 55 years old between the years 2004 and 2007. The respondents alleged that the appellant had failed to pay them their compulsory retirement benefits provided under cl 39 of the manual on terms and service regulations for the workers under the category of Non-Management Employee 1997 ('1997 Manual'). Clause 39(iii) stated that the workers who had retired upon attaining 55 years old were entitled to be paid compulsory retirement benefit. The appellant contended that the compulsory retirement benefits provided for under the 1997 Manual was amended by the Employee's Manual for Non-Management Employee 2002 ('2002 Manual'). The respondents instead alleged that they had no knowledge and did not recognise the existence of the 2002 Manual. The respondents also alleged that their consent was never obtained before the amendment made to cl 39 of the 1997 Manual. The respondents' claim was heard at the Industrial Court Johor Bahru before the assistant director of labour ('assistant director') who had allowed the respondents' claim. The Industrial Court, had, inter alia, found that (i) the appellant had failed to produce sufficient memo or notice for the company's employees' knowledge with regards to the amendment to the 1997 Manual; and (ii) the appellant had failed to get the consent of the employees on the changes in terms with regards to cl 39 of the 1997 Manual. The appellant appealed against the decision of the Industrial Court. The issue for determination was whether the 2002 Manual existed and applicable or whether the 1997 Manual was applicable.

B

C

D

E

F

Held, allowing the appellant's appeal with costs:

G

- (1) The Industrial Court made a wrong finding of fact as it had failed to consider as a whole the evidence adduced by all the witnesses. The assistant director failed to sufficiently consider the evidence given by the appellant's witness as well as the provisions of cl 46 of the 1997 Manual in deciding that the 2002 Manual was not made known to the respondents when the respondents had on their own used part of the clause found in the 2002 Manual. He had failed to consider the evidence that the 2002 Manual was exhibited and made known to all the employees including the respondents in the same way as was done for the 1997 Manual (see para 19).
- (2) The issue as to whether the respondents had knowledge and had agreed to the amendments was not relevant as cl 46 of the 1997 Manual had given absolute rights to the appellant to make any amendment to the

H

I

A terms and the employees' service scheme without the need for the employees' prior permission to the extent of causing the reduction and withdrawal of any benefits provided prior to that (see para 20).

B (3) The rights of the employees under the Employment Act 1955 could not be equated to the rights of the public officers under art 132 of the Federal Constitution as art 147 protects the rights of a public officer where any scheme that is less favourable is not applicable to a public officer in service. The similar protection is not provided for under the Employment Act 1955. Therefore the application and the enforceability of cl 46 of the 1997 Manual could not be set aside on the grounds of ultra vires (see para 20).

C (4) The Employment Act 1955 also does not contain any provision to compel the employer to pay compulsory retirement benefit as a public officer under the Pension Act 1980. Therefore cl 46 of the 1997 Manual was valid and enforceable and binding on the respondents in this case. Thus the 2002 Manual was applicable in this case after the 1997 Manual was superseded (see para 20).]

E **Nota-nota**

Untuk kes-kes mengenai ganjaran persaraan, lihat 8(1) *Mallal's Digest* (4th Ed, 2010 Reissue) perenggan 1178–1179.

Kes-kes yang dirujuk

F *Che Omar bin Mohd Akhir v PP* [2007] 4 MLJ 309; [2007] 3 CLJ 281, MP (diikut)

Chong Sooi Chuen v Yuen Lai Chun [1988] 2 MLJ 443; [1988] 1 LNS 28, MA (diikut)

Powell v Streatham Manor Nursing Home [1935] AC 243, HL (dirujuk)

G *Rasidin bin Partorjo v Frederick Kiai* [1976] 2 MLJ 214; [1976] 1 LNS 123, MP (diikut)

Tengku Abdullah Ibni Sultan Abu Bakar & Ors v Mohd Latiff bin Shah Mohd & Ors and other appeals [1996] 2 MLJ 265, MR (dirujuk)

H **Undang-undang yang dirujuk**

Akta Mahkamah Keadilan 1964 s 29

Akta Pekerjaan 1955 s 77

Akta Pencen 1980

Akta Pencen (Badan Berkanun dan Kerajaan Tempatan) 1980

I Perlembagaan Persekutuan perkara 132, 147

WC Teo (KS Pang & Co) bagi pihak perayu.

Nor Aishah bt Abdul Rahman (Faizah Aishah Rahman) bagi pihak responden-responden.

Kamardin Hashim PK:

PENDAHULUAN

[1] Ini adalah rayuan perayu terhadap keputusan Mahkamah Buruh Johor Bahru bertarikh 31 Mac 2008 yang membenarkan tuntutan responden-responden untuk bayaran ganjaran bersara wajib. Perintah tersebut mengarahkan perayu membayar responden-responden sejumlah RM198,706 sebagai bayaran faedah bersara wajib.

LATAR BELAKANG FAKTA KES

[2] Fakta kes secara ringkasnya adalah seperti berikut. Responden-responden telah diambil bekerja oleh perayu dalam pelbagai jawatan iaitu sebagai *assistant supervisor*, pengawal keselamatan, pekerja am dan operator mesin dengan gaji bulanan setiap orang di antara RM880 hingga RM1,325 sebulan. Responden-responden telah diambil bekerja di antara tahun 1992 hingga tahun 1995 dan mereka semua telah bersara wajib apabila mencapai umur 55 tahun di antara tahun 2004 hingga 2007.

[3] Responden-responden mendakwa bahawa perayu sebagai majikan mereka telah gagal membayar kepada mereka ganjaran persaraan wajib yang diperuntukkan di bawah fasal 39 dalam manual mengenai syarat-syarat dan peraturan perkhidmatan bagi pekerja kategori pekerja bukan pengurusan tahun 1997. Fasal 39(iii) menyatakan bahawa pekerja yang bersara bila mencapai umur 55 tahun layak dibayar ganjaran persaraan wajib yang dikira mengikut formula $2 \times \text{gaji pokok bulan terakhir} \times \text{tempoh perkhidmatan (tahun)}$ dengan syarikat. Mengikut pengiraan responden-responden mereka berhak dibayar sejumlah RM209,268 oleh perayu sebagai ganjaran persaraan wajib.

[4] Tuntutan responden-responden telah dibicarakan di Mahkamah Buruh Johor Bahru di hadapan Penolong Pengarah Tenaga Kerja Johor Bahru, En Khazwanhafez bin Kamaruddin. Pada 31 Mac 2008, mahkamah tersebut telah membenarkan tuntutan responden-responden di mana setiap orang dibenarkan jumlah antara RM18,380 hingga RM34,450 sebagai ganjaran persaraan wajib. Alasan penghakiman Mahkamah Buruh dalam membenarkan tuntutan responden-responden adalah seperti berikut:

- (a) responden-responden adalah pekerja-pekerja yang diliputi oleh Akta Pekerjaan 1955;
- (b) perayu telah gagal dalam mempamerkan memo atau notis yang secukupnya untuk pengetahuan pekerja syarikat berhubung pindaan Manual 1997 tersebut; dan

- A (c) perayu telah gagal untuk mendapatkan persetujuan daripada pekerja dalam perubahan terma berhubung fasal 39 (ganjaran bersara wajib), Manual 1997 tersebut dan pindaan yang berlaku juga diluar daripada pengetahuan pekerja-pekerja syarikat perayu.
- B [5] Perayu mempertikaikan tuntutan responden-responden atas alasan bahawa faedah ganjaran persaraan wajib yang diperuntukkan di bawah manual syarat-syarat dan Peraturan Perkhidmatan Bagi Kategori Pekerja Bukan Pengurusan 1997 (Manual 1997) telah diubah (supersede) oleh Employee's Manual for Non-Management Employee 2002 (Manual 2002).
- C Fasal 40 Manual 2002 tersebut telah memperuntukkan mengenai bayaran persaraan wajib seperti berikut:
- (a) A confirmed employee can be considered for remuneration under the following events:
- D (iii) on the retirement, upon attaining the age of fifty-five (55) and serving not less than twelve (12) years.
- (b) Consideration
- E At the discretion of the Board of Directors.
- F [6] Responden-responden sebaliknya mendakwa bahawa mereka tidak mengetahui serta tidak mengakui kewujudan Manual 2002 tersebut. Responden-responden juga mendakwa bahawa persetujuan mereka tidak pernah diperolehi sebelum pindaan dibuat terhadap fasal 39 mengenai ganjaran persaraan wajib yang terdapat di bawah Manual 1997 tersebut.

ISU

- G [7] Isu yang perlu diputuskan oleh Mahkamah Buruh sebenarnya adalah satu sahaja iaitu manual mana yang terpakai dalam kes ini bagi persaraan responden-responden serta kelayakan mereka untuk dibayar ganjaran persaraan wajib. Bagi maksud rayuan ini, isunya adalah sama ada keputusan Mahkamah Buruh yang memutuskan Manual 1997 terpakai dalam kes ini
- H adalah betul dan tepat serta wajar dipertahankan. Isu bahawa responden-responden adalah pekerja-pekerja yang diliputi oleh Akta Pekerjaan 1955 tidak dipertikaikan.

HUJAHAN PERAYU

- I [8] Perayu berhujah bahawa dalam surat-surat tawaran yang dikeluarkan oleh perayu kepada responden-responden di klausa 6 secara jelas menyatakan bahawa responden-responden juga tertakluk kepada lain-lain syarat perkhidmatan yang tidak disebutkan dalam surat tawaran tersebut dan adalah

juga tertakluk kepada syarat-syarat dan peraturan syarikat. Perayu mendakwa bahawa terdapat tiga manual yang mengandungi syarat-syarat dan peraturan syarikat yang terpakai kepada pekerja-pekerja iaitu:

- (a) Personnel Manual & Terms and Condition of Employment 1993 (Manual 1993);
- (b) Syarat-Syarat dan Peraturan Perkhidmatan Bagi Kategori Pekerja Bukan Pengurusan 1997 (Manual 1997); dan
- (c) Employee's Manual For Non-Management Employee 2002 (Manual 2002).

[9] Peruntukan mengenai ganjaran persaraan wajib dalam Manual 1993 di fasal 19 dan fasal 26 (bagi pekerja bukan pengurusan) menyatakan bahawa seorang pekerja berhak mendapat 25 hari bergaji atas gaji akhir bagi setiap genap satu tahun perkhidmatan apabila bersara wajib mencapai umur 55 tahun. Formula pengiraan adalah $25/30 \times$ gaji pokok bulan terakhir $\times$ tempoh perkhidmatan (tahun) dengan syarikat. Manakala dalam Manual 1997 memperuntukkan bahawa semua pekerja yang bersara wajib apabila mencapai umur 55 tahun layak dibayar ganjaran persaraan dengan pengiraan $2 \times$ gaji pokok bulan terakhir $\times$ tempoh perkhidmatan (tahun) dengan syarikat. Perayu berhujah bahawa pada masa persaraan responden-responden antara tahun 2004–2007, Manual 2002 adalah terpakai di mana ganjaran persaraan wajib kepada pekerja yang bersara apabila mencapai umur 55 tahun adalah dibayar atas budi bicara lembaga pengarah syarikat perayu. Pihak pengurusan perayu telah menolak tuntutan responden-responden untuk dibayar ganjaran persaraan wajib. Alasan penolakan tersebut dinyatakan oleh perayu seperti berikut:

- (a) perayu ada hak untuk membatalkan, menarik balik atau mengubah syarat-syarat dan peraturan syarikat. Fasal 46 Manual 1997 yang dipegang oleh responden-responden dalam tuntutan mereka secara nyata memberikan hak kepada syarikat perayu untuk membatalkan, menarik balik atau mengubah skim sama ada keseluruhan atau sebahagiannya sekiranya difikirkan bermanfaat kepada syarikat;
- (b) tiada persetujuan atau pengetahuan diperlukan untuk mengubah, menarik balik atau membatalkan syarat-syarat dan peraturan syarikat yang terpakai kepada semua pekerja syarikat perayu. Manual 1997 tidak memperuntukkan bahawa sebarang perubahan, pindaan dan pembatalan syarat-syarat dan peraturan syarikat perlu terlebih dahulu mendapat persetujuan atau pengetahuan semua pekerja;
- (c) notis dan pemberitahuan telah diedarkan dan dipamerkan secukupnya untuk makluman semua pekerja termasuk responden-responden mengenai memorandum bertarikh 13 November 2002 yang dikeluarkan oleh pihak pengurusan syarikat yang menyatakan

- A** mengenai pengeluaran Manual 2002 yang baru. Manual 2002 itu telah dipamerkan di bahagian pentadbiran dan perjawatan selama satu bulan. Selain itu ianya telah diedarkan melalui semua ketua-ketua bahagian untuk diedarkan kepada semua pekerja bawahan mereka;
- B** (d) perayu tidak pernah menerima sebarang rungutan mahupun bantahan daripada mana-mana pekerja termasuk responden-responden terhadap pindaan dan perubahan terhadap Manual 1997 tersebut. Responden-responden hanya membangkitkan bantahan serta menimbulkan isu tiada persetujuan dan pengetahuan terhadap pindaan dan perubahan tersebut setelah mereka bersara daripada perkhidmatan dengan perayu;
- C**
- (e) dakwaan responden-responden bahawa mereka tiada pengetahuan tentang Manual 2002 adalah bercanggah dengan tingkahlaku sesetengah responden. Responden Mohd Mansor b Sujak telah membuat tuntutan elaun perjalanan pada kadar 0.45/km pada bulan Mac, April dan Mei 2006 di mana kadar ini adalah seperti ditetapkan di dalam fasal 37(f) Manual 2002. Jika responden ini menggunakan Manual 1997 beliau sepatutnya hanya menuntut elaun perjalanan pada kadar 0.42/km. Manakala, responden Edar bin Jais di mana beliau memohon untuk menyambung perkhidmatan selama satu tahun selepas tarikh tamat perkhidmatan beliau pada 29 Julai 2004. Perayu telah menggunakan fasal 39(c) Manual 2002 tersebut yang memberikan budi bicara kepada perayu untuk menyambung perkhidmatan responden Edar b Jais sebagai pengawal keselamatan untuk selama satu tahun lagi selepas beliau mencapai umur bersara wajib pada umur 55 tahun. Fakta-fakta ini boleh menunjukkan bahawa sebenarnya responden-responden sedar dan telah mengamal dan memakai syarat-syarat perkhidmatan di bawah Manual 2002. Responden-responden sekarang dihalang dari menafikan kewujudan Manual 2002 itu dan tidak boleh menerima sebahagian dan menolak sebahagian lagi pemakaian Manual 2002 tersebut;
- D**
- E**
- F**
- G**
- (f) responden-responden menolak Manual 1997 terpakai bagi menggantikan Manual 1993. Pemberitahuan dan penghebahan terhadap Manual 1997 tersebut dibuat sama sekali secara seperti yang dibuat ke atas Manual 2002. Cara pemberitahuan dan hebahan adalah dengan menghantar kepada setiap Ketua Bahagian Manual 1997 tersebut dan mempamerkan di papan kenyataan selama satu bulan di bahagian pentadbiran dan perjawatan. Kaedah yang sama digunakan oleh perayu dalam memberitahu dan menghebahkan Manual 2002. Responden-responden tidak menafikan pengetahuan dan persetujuan mereka terhadap Manual 1997 tetapi menafikan pengetahuan dan persetujuan mereka terhadap Manual 2002. Tingkah laku dan tindakan responden-responden di sini sangat tidak dapat diterima oleh logik akal;
- H**
- I**

- (g) faedah persaraan bukan diwajibkan di bawah undang-undang buruh di Malaysia. Tiada peruntukan yang mewajibkan majikan untuk membayar faedah persaraan kepada pekerja-pekerja syarikat dan sebaliknya ianya adalah bergantung kepada budi bicara majikan. Tuntutan responden-responden terhadap bayaran ganjaran persaraan wajib bukanlah diwajibkan dibayar oleh perayu tetapi bayaran itu dibuat secara *ex gratia* atas budi bicara pihak pengurusan syarikat perayu; dan A
- (h) akhir sekali perayu berhujah bahawa dengan keputusan Mahkamah Buruh untuk perayu membayar responden-responden ganjaran sebanyak RM198,706 merupakan satu keputusan yang memperkayakan responden-responden secara yang tidak patut (*unjust enrichment*). Peguamcara perayu merujuk mahkamah ini kepada keputusan dalam kes *Tengku Abdullah Ibni Sultan Abu Bakar & Ors v Mohd Latiff bin Shah Mohd & Ors and other appeals* [1996] 2 MLJ 265 di mana Mahkamah Rayuan telah menerimapakai prinsip '*unjust enrichment*' di Malaysia. B C D

HUJAHAN RESPONDEN-RESPONDEN

[10] Responden-responden berhujah bahawa Manual 2002 tidak terpakai atas alasan bahawa Manual 2002 tersebut tidak pernah wujud sebelum responden-responden bersara. Responden-responden menyatakan mereka tidak mempunyai pengetahuan terhadap Manual 2002 tersebut. E

[11] Secara alternatifnya, responden-responden berhujah bahawa jika sekiranya Manual 2002 itu wujud sekalipun hanya bahagian yang diketahui oleh responden-responden sahaja terpakai terhadap responden-responden. Selain dari itu responden-responden berhujah bahawa pindaan terhadap Manual 1997 adalah satu pindaan dibuat secara *unilateral* dan mala fide yang sengaja direka-reka oleh perayu untuk mengelakkan liabiliti. Pindaan yang dibuat terhadap ganjaran persaraan wajib melalui Manual 2002 tersebut telah dibuat dengan membawa kesan yang merugikan responden-responden dan bukan kepada sesuatu yang lebih baik. Jika responden-responden tahu mengenai pindaan ini sudah tentu mereka akan membantah dengan keras. F G H

PANDANGAN DAN KEPUTUSAN MAHKAMAH

[12] Mahkamah ini perlu memutuskan satu isu sahaja dalam rayuan ini iaitu sama ada Manual 2002 wujud dan terpakai serta berkuatkuasa mengenai persaraan responden-responden ataupun Manual 1997 yang terpakai dan berkuatkuasa. Jika Manual 1997 terpakai maka keputusan Mahkamah Buruh yang membenarkan tuntutan responden-responden haruslah dikekalkan. Tetapi sebaliknya jika sekiranya Manual 2002 wujud dan terpakai, maka I

- A keputusan Mahkamah Buruh wajarlah diketepikan. Apa yang telah diputuskan oleh Mahkamah Buruh dalam kes ini adalah Manual 2002 tidak wujud dan tidak terpakai sebaliknya Manual 1997 yang terpakai lalu membenarkan tuntutan responden-responden di sini. Soalnya adakah dapatan dan keputusan Mahkamah Buruh itu berlandaskan kepada
- B keterangan yang kukuh atau adakah Mahkamah Buruh telah membuat satu dapatan dan keputusan yang salah.

[13] Rayuan perayu di sini dibuat di bawah s 77 Akta Pekerjaan 1955 yang memperuntukkan seperti berikut:

- C 77 Appeal against Director General's order to High Court
- (1) If any person whose financial interests are affected is dissatisfied with the decision or order of the Director General under section 69, 69B, 69C or 73 such person may appeal to the High Court.
- D (2) Subject to any rules made under section 4 of the Subordinate Court Rules Act 1955, the procedure in an appeal to the High Court shall be the procedure in a civil appeal form a Sessions Court with such modifications as the circumstances may require.

- E [14] Selanjutnya s 29 Akta Mahkamah Keadilan 1964 menetapkan bahawa rayuan dari mahkamah bawahan (termasuklah dari Mahkamah Buruh) didengar secara pendengaran semula. Seksyen itu memperuntukkan seperti berikut:
- F

29 All civil appeals from a subordinate court shall be by way of rehearing, and the High Court shall have the like powers and jurisdiction on the hearing of appeals as the Court of Appeal has on the hearing of appeals from the High Court.

- G [15] Setakat mana bidang kuasa Mahkamah Rayuan boleh mengganggu keputusan Mahkamah Buruh dapat dilihat dalam kes *Powell v Streatham Manor Nursing Home* [1935] AC 243 di mana Viscount Sankey LC telah memberikan maksud pendengaran semula (rehearing) seperti berikut:
- H

What then should be the attitude of the Court of Appeal towards the judgment arrived at in the court below under such circumstances as the present? It is perfectly true that an appeal is by way of rehearing, but it must not forgotten that the Court of Appeal does not rehear the witnesses. It only reads the evidence and rehears the counsel. Neither is it a re-seeing court. There are different meanings to be attached to the word 'rehearing'. For example, the rehearing at Quarter Sessions is a perfect rehearing because, although it may be the defendant who is appealing, the complainant starts again and has to make out his case and call his witnesses. The matter is rather different in the case of an appeal to the Court of Appeal. There the onus is upon the appellant to satisfy the court that his appeal should be allowed.

I

There have been a large number of cases in which the law on this subject has been canvassed and laid down. There is a difference between the manner in which the Court of Appeal deals with a judgment after a trial before a judge alone and a verdict after a trial before a judge and jury. In an appeal against a judgment of a judge sitting alone, the Court of Appeal will not set aside the judgment unless the appellant satisfies the court that the judge was wrong and that his decision ought to have been the other way.

A

B

[16] Dalam kes *Rasidin bin Partorjo v Frederick Kiai* [1976] 2 MLJ 214; [1976] 1 LNS 123, Wan Suleiman HMP memberikan pandangan berikut:

C

A Court of Appeal always start with the working presumption that any decision appealed against is right in every respect. So to succeed in an appeal the appellant must convince us that the decision appealed from is wrong. If we are not so convinced, the appeal fails ... Thus the appellant here has to convince us that the learned trial judge has acted on a wrong principle of law, or has misapprehended the facts, or has for other reasons made a wholly erroneous estimate of the damage suffered.

D

[17] Dalam kes *Che Omar bin Mohd Akhir v Public Prosecutor* [2007] 4 MLJ 309; [2007] 3 CLJ 281, Nik Hashim HMP menyatakan: 'It is trite law that an appellate court should be very slow in disturbing a finding of facts by the trial judge unless such finding is clearly against the weight of evidence which is not the case here.' Begitu juga Lee Hun How CJ (Borneo) dalam kes *Chong Sooi Chuen v Yuen Lai Chun* [1988] 2 MLJ 443; [1988] 1 LNS 28 memberikan pandangan bahawa: 'The learned judge has seen and heard the witnesses and would be in a better position to assess their credibilities. In such a case, the appellate court should be slow to interfere.'

E

F

[18] Berdasarkan prinsip-prinsip yang disebutkan dalam nas-nas di atas, adalah jelas bahawa Mahkamah Rayuan tidak dengan semudahnya mengganggu keputusan hakim perbicaraan oleh kerana hakim yang membicarakan kes itu telah mendengar dan melihat 'demeanor' saksi-saksi semasa memberikan keterangan. Hakim perbicaraan juga dalam posisi yang lebih sesuai dalam menentukan kredibiliti saksi-saksi tersebut. Selagi hakim perbicaraan membuat dapatan dan penemuan fakta berasaskan kepada keterangan-keterangan yang beliau dengar dan tidak tersasar, dan tidak bertentangan dengan keterangan di hadapan beliau, maka tiada alasan untuk keputusan hakim perbicaraan tersebut ditolak.

G

H

[19] Berbalik kepada kes di hadapan mahkamah sekarang, setelah meneliti rekod rayuan terutama nota keterangan yang dicatitkan oleh penolong pengarah tenaga kerja dan alasan penghakiman yang disediakan oleh beliau adalah didapati bahawa Mahkamah Buruh tersebut telah membuat dapatan fakta yang salah oleh kerana kegagalan mahkamah itu untuk menimbangkan

I

- A keterangan-keterangan secara menyeluruh yang diberikan oleh semua saksi-saksi dalam kes tersebut. Penolong pengarah tenaga kerja tersebut gagal menimbangkan keterangan secukupnya yang diberikan oleh saksi perayu serta peruntukan fasal 46 Manual 1997 bila memutuskan bahawa Manual 2002 tidak disampaikan ke pengetahuan responden-responden sedangkan
- B responden-responden telah dengan sendirinya menggunakan sebahagian daripada fasal yang terdapat di dalam Manual 2002 tersebut. Beliau juga gagal menimbangkan keterangan bahawa Manual 2002 telah dipamerkan dan disampaikan ke pengetahuan semua pekerja perayu termasuk responden-responden dengan cara yang sama sepertimana dilakukan terhadap Manual 1997.
- C

- [20] Penolong pengarah tenaga kerja juga telah membuat keputusan yang salah apabila memutuskan bahawa Manual 1997 terpakai dan menolak Manual 2002 atas alasan responden-responden tiada pengetahuan mengenainya dan ianya telah dibuat dengan tanpa persetujuan responden-responden. Responden-responden menafikan pengetahuan mereka mengenai Manual 2002 tidak bermakna Manual 2002 itu tidak wujud. Responden-responden sebaliknya membuat penafian yang bercanggah dengan tingkah laku mereka sendiri apabila dua orang responden telah mendapat manfaat daripada Manual 2002 tersebut. Mahkamah Buruh juga gagal menimbangkan hak perayu di bawah fasal 46 Manual 1997 untuk membatalkan, menarik balik atau mengubah skim perkhidmatan sama ada keseluruhan atau sebahagian sekiranya difikirkan memberi manfaat kepada perayu. Isu sama ada responden-responden ada pengetahuan dan bersetuju terhadap pindaan tersebut adalah tidak berkaitan oleh kerana fasal 46 Manual 1997 sendiri telah memberikan hak mutlak kepada perayu untuk membuat sebarang pindaan terhadap syarat-syarat dan skim perkhidmatan pekerja mereka tanpa memerlukan sebarang kebenaran pekerja terlebih dahulu hatta sehingga membabitkan pengurangan dan menarik balik apa-apa faedah yang diberikan sebelum itu. Hak pekerja di bawah Akta Pekerjaan 1955 tidak boleh disamakan dengan hak pegawai awam di bawah perkara 132 Perlembagaan Persekutuan oleh kerana perkara 147 melindungi hak pegawai awam di mana apa-apa skim yang 'less favourable' tidak boleh dipakai kepada pegawai awam yang sedang berkhidmat. Perlindungan yang serupa tidak ada diperuntukkan di bawah Akta Pekerjaan 1955, oleh itu fasal 46 Manual 1997 tidak boleh diketepikan penggunaan dan kuatkuasanya atas alasan ultra vires. Akta Pekerjaan 1955 juga tidak mengandungi peruntukan yang mewajibkan majikan membayar ganjaran persaraan wajib seperti pegawai awam di bawah Akta Pencen 1980 dan pegawai yang berkhidmat dengan badan berkanun dan kerajaan tempatan di bawah Akta Pencen (Badan Berkanun dan Kerajaan Tempatan) 1980. Oleh itu fasal 46 Manual 1997 tersebut adalah sah dan berkuatkuasa serta mengikat responden-responden dalam kes ini. Oleh itu juga pada pandangan mahkamah ini bahawa Manual 2002 adalah terpakai
- D
- E
- F
- G
- H
- I

dalam kes ini setelah Manual 1997 tersebut digantikan (superseded).

A

KONKLUSI

[21] Atas alasan-alasan yang diuraikan di atas, saya membenarkan rayuan perayu di sini dengan kos. Keputusan Mahkamah Buruh dengan ini diketepikan.

B

Rayuan perayu dibenarkan dengan kos.

Reported by Kanesh Sundrum

C

D

E

F

G

H

I